MC.DEC/14/04
7-ը դեկտեմբեր, 2004 թ.

Եվրոպայում անվտանգության և համագործակցության կազմակերպություն
Նախարարների խորհուրդ
Սոֆիա, 2004 թ.

Բնօրինակը՝ անգլերեն

Ոչ պաշտոնական թարգմանություն

Տասներկուերորդ նիստի 2-րդ օր
MC(12) Journal No. 2, օրակարգի 8-րդ կետ

ՈՐՈՇՈՒՄ թիվ 14/04
ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԽԹԱՆՄԱՆ ԵԱՀԿ-Ի 2004 Թ. ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԾՐԱԳՐԻ ՄԱՍԻՆ

Նախարարների խորհուրդը,

Վերհիշելով, որ 1999 թ. ԵԱՀԿ-ի Ստամբուլյան գագաթնաժողովի ընթացքում պետությունների կամ կառավարությունների ղեկավարները հռչակեցին, որ "կանանց կողմից իրենց իրավունքների լիարժեք և հավասար իրականացումը ԵԱՀԿ-ի տարածաշրջանն ավելի խաղաղ, բարեկեցիկ ու ժողովրդավարական դարձնելու կարևոր նախապայման է: Մենք վճռական ենք՝ տղամարդկանց և կանանց միջև հավասարությունը դարձնել մեր քաղաքականությունների կարևոր մաս՝ թե պետության մակարդակով, թե ԵԱՀԿ-ի շրջանակներում,"[1]

Վերհիշելով Գենդերային հիմնախնդիրների 2000 թ. գործողությունների ծրագիրը,[2] որն ընդունվել է "ապահովելու, որպեսզի ԵԱՀԿ-ի մասնակից պետությունների կողմից, ինչպես նաև ԵԱՀԿ-ի կառույցների և տեղական գրասենյակների գործնական աշխատանքում հաշվի առնվեն կանանց և տղամարդկանց միջև իրավունքների հավասարության և հնարավորությունների հավասարության առնչությամբ ԵԱՀԿ-ի ստանձնած հանձնառությունները,"

Ի գիտություն ընդունելով, որ կանանց և տղամարդկանց իրավունքների հավասարությունը և նրանց մարդու իրավունքների պաշտպանությունը խաղաղության, մնայուն ժողովրդավարության, տնտեսական զարգացման և, արդյունքում, ԵԱՀԿ-ի տարածաշրջանում անվտանգության և կայունության ապահովման նախապայման է,

Վերհիշելով Գործողությունների պեկինյան ծրագիրը, որն ընդունվել է Կանանց չորրորդ համաշխարհային խորհրդաժողովի կողմից, ինչպես նաև ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեայի 2000 թ. գումարված "Կանայք 2000 թվականին. գենդերային հավասարությունը, զարգացումը և խաղաղությունը քսանմեկերորդ դարում" խորագրով քսաներեքերորդ հատուկ նստաշրջանի արդյունքները,

Վերհիշելով ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի 1325 (2000) բանաձևը[3], որում կոչ է արվում ապահովել կանանց լիարժեք և հավասար մասնակցությունը հակամարտությունների կանխարգելման հետ կապված որոշումների կայացմանը, ինչպես

---
[1] Եվրոպական անվտանգության խարտիա (Charter for European Security), 23-րդ պարբերություն:
[2] 2000 թ. հունիսի 1-ի PC.DEC/353 որոշում:
[3] Ընդունվել է Անվտանգության խորհրդի կողմից 2000 թ. հոկտեմբերի 31-ին 4213-րդ նիստի ընթացքում:

նաև հակամարտություններից հետո իրականացվող վերակառուցմանը, և ընդգծելով խաղաղության և անվտանգության պահպանման և ամրապնդման բոլոր գործընթացներում նրանց լիարժեք և հավասար մասնակցության և ներգրավման կարևորությունը,

Հաշվի առնելով ԵԱՀԿ-ի շրջանակներում իրականացվող աշխատանքներում գենդերային տեսանկյունը հավուր պատշաճի արտացոլելու անհրաժեշտությունը, ինչպես նաև այն, որ ԵԱՀԿ-ի մասնակից պետությունները պետք է ձեռնարկեն բոլոր անհրաժեշտ միջոցառումները՝ խրախուսելու գենդերային իրազեկության բարձրացումը և իրավունքների հավասարության ապահովումը, ինչպես նաև հասարակական գործընթացներում կանանց և տղամարդկանց լիարժեք և հավասար մասնակցությունը, որի նպատակը պետք է լինի գենդերային հավասարության և գենդերային ուղղորդման (gender mainstreaming)[4] պրակտիկայի տարածումը ԵԱՀԿ-ի տարածաշրջանում, որն ամբողջական անվտանգության ապահովման կարևոր նախադրյալ է,

Ընդգծելով, որ անհրաժեշտ է, որպեսզի ԵԱՀԿ-ն էլ ավելի զարգացնի և կատարելագործի գենդերային ուղղորդման շարունակական և անխափան գործընթացը, խթանի գենդերային առումով զգայուն և արհեստավարժ աշխատանքային միջավայրի և կառավարչական մշակույթի ձևավորմանը, ինչպես նաև կադրային ապահովման գործընթացում, հատկապես՝ մասնագետների մակարդակով գենդերային հավասարակշռության ապահովման ջանքերը՝ ԵԱՀԿ-ի Կադրային կանոնակարգերին համապատասխան,

Որոշում է հաստատել Գենդերային հավասարության խթանման 2004 թ. գործողությունների ծրագիրը, որը հաստատվել է Մշտական խորհրդի կողմից 2004 թ. դեկտեմբերի 2-ի թիվ 638 որոշմամբ, և կցվում է սույն Որոշմանը հավելվածի տեսքով:

---

[4] "Գենդերային ուղղորդումը ցանկացած մակարդակով և ցանկացած ոլորտում նախատեսվող ցանկացած միջոցառման, այդ թվում՝ օրենսդրության, քաղաքականության կամ ծրագրի՝ կանանց և տղամարդկանց վրա ազդեցության գնահատման գործընթացն է: Դա ռազմավարություն է, որը թույլ է տալիս կանանց և տղամարդկանց մտահոգությունները և կենսափորձը դարձնել քաղաքականության ու ծրագրերի նախագծման, իրականացման, մոնիտորինգի և գնահատման անբաժանելի մաս քաղաքական, տնտեսական և հասարակական բոլոր բնագավառներում, որպեսզի կանայք և տղամարդիկ հավասարապես օգտվեն, և որպեսզի չխթանվի անհավասարությունը: Վերջնական նպատակը գենդերային հավասարության ապահովումն է:" Տես Գլխավոր ասամբլեայի պաշտոնական արձանագրություններ, 52-րդ նստաշրջան, հավելված թիվ 3, գլուխ IV, պարբերություն 4 (Official Records of the General Assembly, Fifty-Second Session, Supplement No. 3 (A/52/3/Rev.1), chapter IV, paragraph 4):

MC.DEC/14/04
7-ը դեկտեմբեր, 2004 թ.
Հավելված

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԽԹԱՆՄԱՆ ԵԱՀԿ-Ի 2004 Թ. ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԾՐԱԳԻՐ

"Աշխարհում խաղաղություն և բարեկեցություն հաստատելու համար անհրաժեշտ է առավելագույնի հասցնել տղամարդկանց հետ հավասար հիմունքներով կանանց մասնակցությունը բոլոր բնագավառներում":[1]

1. ԵԱՀԿ-ի համընդհանուր անվտանգության հայեցակարգի առանցքն է մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների, ժողովրդավարության և իրավունքի գերիշխանության սկզբունքների պահպանումը: ԵԱՀԿ-ի Ստամբուլյան գագաթնաժողովի ընթացքում ընդունված՝ Եվրոպական անվտանգության խարտիան հռչակում է. "Կանանց կողմից իրենց իրավունքների լիարժեք և հավասար իրականացումը ԵԱՀԿ-ի տարածաշրջանն ավելի խաղաղ, բարեկեցիկ ու ժողովրդավարական դարձնելու կարևոր նախապայման է: Մենք վճռական ենք՝ տղամարդկանց և կանանց միջև հավասարությունը դարձնել մեր քաղաքականությունների կարևոր մաս՝ թե մեր պետությունների մակարդակով, թե ԵԱՀԿ-ի շրջանակներում:"

2. Որպես Միավորված ազգերի կազմակերպության Կանոնադրության VIII գլխի համաձայն գործող տարածաշրջանային կազմակերպություն, ԵԱՀԿ-ն առանցքային դերակատար է ԵԱՀԿ-ի տարածաշրջանում վաղ նախազգուշացման, հակամարտությունների կանխարգելման, ճգնաժամերի կառավարման և հակամարտություններից հետո իրականացվող վերակառուցման գործում: ԵԱՀԿ-ի տարածաշրջանում գնալով ավելի ակնհայտ է դառնում, որ անվտանգությունը, ժողովրդավարությունն և բարեկեցությունը սերտորեն փոխկապակցված են: Տնտեսական ազատությունը, սոցիալական արդարությունը և բնապահպանական պատասխանատվությունը բարեկեցության կարևորագույն նախապայմաններ են: Որպեսզի Կազմակերպությունն իրականացնի իր գործառույթները և հասնի իր նպատակների իրագործմանը, շատ կարևոր է, որպեսզի այն, համագործակցելով մասնակից պետությունների հետ, ներդրում կատարի իր մարդկային կապիտալի մեջ:

3. Գենդերային ուղղորդման[2] արդյունավետ կազմակերպումը՝ նպատակ հետապնդելով հասնել գենդերային հավասարության, կարևոր մեխանիզմ է, որը թույլ կտա ԵԱՀԿ-ի տարածաշրջանում լիարժեքորեն օգտագործել առկա մարդկային կապիտալը: Գենդերային հավասարությունը նպաստում է համընդհանուր անվտանգության ապահովմանը, որը բոլոր երեք ուղղություններում իրականացվող ԵԱՀԿ-ի գործունեության նպատակն է: Գենդերային ուղղորդումը նպաստում է այդ նպատակի իրագործմանը: Ուստի, գենդերային տեսակետը պետք է հաշվի առնել Կազմակերպության աշխատանքներում, նախագծերում և ծրագրերում, որպեսզի Կազմակերպությունը ոչ միայն մասնակից պետություններում, այլև՝ իր սեփական աշխատանքներում հասնի գենդերային

---

[1] Միավորված ազգերի կազմակերպության 1979 թ. դեկտեմբերի 18-ի թիվ 34/180 բանաձև (CEDAW):

[2] "Գենդերային տեսակետի արտացոլումը ցանկացած մակարդակով և ցանկացած ոլորտում նախատեսվող ցանկացած միջոցառման, այդ թվում՝ օրենսդրության, քաղաքականության կամ ծրագրի՝ կանանց և տղամարդկանց վրա ազդեցության գնահատման գործընթացն է: Դա ռազմավարություն է, որը թույլ է տալիս կանանց և տղամարդկանց մտահոգությունները և կենսափորձը դարձնել քաղաքականության ու ծրագրերի նախագծման, իրականացման, մոնիտորինգի և գնահատման անբաժանելի մաս քաղաքական, տնտեսական և հասարակական բոլոր բնագավառներում, որպեսզի կանայք և տղամարդիկ հավասարապես օգտվեն, և որպեսզի չխթանվի անհավասարությունը: Վերջնական նպատակը գենդերային հավասարության ապահովումն է:" Տես Գլխավոր ասամբլեայի պաշտոնական արձանագրություններ, 52-րդ նստաշրջան, հավելված թիվ 3, գլուխ IV, պարբերություն 4 (Official Records of the General Assembly, Fifty-Second Session, Supplement No. 3 (A/52/3/Rev.1), chapter IV, paragraph 4):

հավասարության: Մասնակից պետությունները, Նախագահողը, Գլխավոր քարտուղարը և կառույցների ու առաքելությունների ղեկավարները միասին պարտավոր են խթանել հավասարությունը կանանց և տղամարդկանց միջև` որպես ԵԱՀԿ-ի քաղաքականությունների և պրակտիկայի անբաժանելի տարր: Այս գործընթացում պետք է մտապահել, որ եթե գենդերային հավասարությունն իրականություն դառնա որևէ բնագավառում և հասարակական կյանքի որևէ մակարդակում, ապա այդ փոփոխություններից կօգտվեն և տղամարդիկ, և կանայք:

I. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ

2000 թ. գործողությունների կատարման ընթացքը

4. Գենդերային հիմնախնդիրների ԵԱՀԿ-ի 2000 թ. գործողությունների ծրագրով[3] կոչ էր արվում լրացուցիչ ջանքեր գործադրել Կազմակերպության ներսում բոլոր ոլորտներում, ներառյալ կադրերի հավաքագրման ոլորտում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունք ապահովելու ուղղությամբ, ինչպես նաև գենդերային տեսակետը Կազմակերպության գործունեության մաս դարձնել: 2000 թ. գործողությունների ծրագրի շնորհիվ հնարավոր եղավ բարձրացնել իրազեկությունը ԵԱՀԿ-ի շրջանակներում Քարտուղարության, կառույցների, տարածքային գրասենյակների և մասնակից պետությունների գործողությունների միջոցով գենդերային հավասարությունը խթանելու անհրաժեշտության մասին:

Այնուհանդերձ, 2000 թ. գործողությունների ծրագրի իրագործումը զերծ չմնաց թերություններից, հատկապես վերապատրաստման, կառավարման և աշխատանքի ընդունման ոլորտներում, ինչպես նաև ԵԱՀԿ-ում և ԵԱՀԿ-ի մասնակից պետություններում գենդերային ուղղորդման ընդհանուր պրակտիկայի մեջ:

5. 2000 թ. գենդերային գործողությունների ծրագրով նախատեսվում էր, որ ԵԱՀԿ-ում կանանց ընձեռնվող հնարավորությունները պետք է ավելացվեն, և որ պետք է խրախուսվի արհեստավարժ աշխատանքային միջավայրի ձևավորումը: Նախագահողից, մասնակից պետություններից և քարտուղարությունից պահանջվում էր սեփական նախաձեռնությամբ որոշակի գործողություններ կատարել՝ խթանելու կին թեկնածուներին և ապահովելու նրանց նշանակումը պաշտոնի ԵԱՀԿ-ի կառույցներում և ԵԱՀԿ-ի գործունեության մեջ, և ԵԱՀԿ-ի մասնակից բոլոր պետություններին կոչ էր արվում լուրջ ջանքեր գործադրել կանանց առաջադրելու ուղղությամբ, հատկապես ղեկավար պաշտոնների մակարդակում:

ԵԱՀԿ-ում կանանց մասնակցությունը, սակայն, շարունակում է ցածր մնալ, հատկապես ավագ պաշտոնների և քաղաքականության մշակմանը մասնակցող պաշտոնների մակարդակներում: Ավելին, վերջին տարիներին կանանց մասնակցությունը ԵԱՀԿ-ում նվազել է: Նախկինի նման, քիչ են ներկայացված կանայք որոշ պետություններից, հատկապես անցումային տնտեսությամբ պետություններից: Վիճակագրությունը վկայում է, որ կին թեկնածուների համար Կազմակերպությունում աշխատանք ստանալու հավանականությունն ավելի ցածր է, քան տղամարդ թեկնածուների համար:[4] Մշտական խորհուրդը չի անդրադարձել երկամյա

---

[3] Մշտական խորհրդի 2000 թ. հունիսի 1-ի թիվ 353 որոշում (PC.DEC/353/00):

[4] ԵԱՀԿ-ի Քարտուղարության, կառույցների և առաքելությունների գենդերային չամբողջացված վիճակագրական տվյալներ, SEC.GAL/208/03, 21-ը նոյեմբեր, 2003 թ.: Ինչ վերաբերում է հաստիկացուցակում ներառված հաստիկներին, ապա կանայք կազմում են ընդհանուր սպասարկող աշխատողների թվի 44 տոկոսը, մինչդեռ մասնագիտական պաշտոնների շրջանում կանայք 25 տոկոս են, և այս ցուցանիշը վերջին տարիներին փաստացի նվազել է: 2003 թ. հունվար-սեպտեմբեր ժամանակահատվածում ֆիքսված ժամկետով պաշտոնների համար դիմած բոլոր թեկնածուների (ընդհանուր թվով՝ 9,566) 69 տոկոսը տղամարդիկ են եղել, և ընդամենը 31 տոկոսն են կազմել կանայք. այնուամենայնիվ, նույն ժամանակահատվածում ընտրված բոլոր թեկնածուներից (թվով 50) տղամարդիկ կազմել են 72 տոկոսը, իսկ կանայք՝ ընդամենը 28 տոկոսը: Հաստիկային պաշտոնների համար հայտարարված թափուր տեղերի պարագայում կանայք կազմել են դիմողների 33 տոկոսը, հարցազրույցի հրավիրված թեկնածուների 23 տոկոսը և աշխատանքի ընդունվողների 12 տոկոսը: 2003 թ. առաջին վեց ամիսների ընթացքում երկրորդման համար առաջադրված բոլոր թեկնածուներից (թվով 2,135) 30 տոկոսը (641) եղել են կանայք, իսկ 70 տոկոսը (1,494)՝ տղամարդիկ: Այնուհանդերձ, այդ կանանց ընդամենը 10 տոկոսն են (62 կին) փաստացի աշխատանք ստացել ԵԱՀԿ-ի առաքելություններում, մինչդեռ առաջադրված տղամարդկանց թեկնածություններից ընդունվել և հաստատվել է 18 տոկոսը (272 տղամարդ):

վիճակագրական տվյալներին և Գենդերային հիմնախնդիրների ԵԱՀԿ-ի 2000 թ. գործողությունների ծրագրի իրագործման վերաբերյալ Գլխավոր քարտուղարի հրապարակած ամենամյա հաշվետվություններին, և 2000 թ. գործողությունների ծրագրի իրագործումը բավարար չափով մոնիտորինգի չի ենթարկվել:

6. Գենդերային հիմնախնդիրների ԵԱՀԿ-ի 2000 թ. գործողություններով նախատեսված գերակայություններից էր նաև այն, որ առաքելությունների բոլոր նոր աշխատակիցները պետք է վերապատրաստվեն գենդերային հիմնախնդիրների թեմայով, և որ ԵԱՀԿ-ի կառույցները պետք է գենդերային տեսակետն արտացոլեին իրենց աշխատակիցների վերապատրաստման գործընթացում: Գենդերային իրազեկման գծով ընդհանուր վերապատրաստում իրականացվել է, և աշխատանքներ են տարվել արհեստավարժ աշխատանքային միջավայր ապահովելու ուղղությամբ: 2000 թվականից ի վեր ԵԱՀԿ-ի յուրաքանչյուր առաքելություն նշանակել է հատուկ միջնորդ (mediator), և բոլոր հատուկ միջնորդների համար Քարտուղարության կողմից կազմակերպվել է ամենամյա վերապատրաստում: Այնուհանդերձ, ղեկավար անձնակազմի վերապատրաստումը և իրազեկության բարձրացումը գենդերային հիմնախնդիրների, ինչպես նաև այդ կապակցությամբ բոլոր աշխատակիցների պարտականությունների թեմայով չի տվել ակնկալվող արդյունքները, և արհեստավարժ աշխատանքային միջավայր ձևավորելու նպատակը դեռ իրագործված չէ:

7. ԵԱՀԿ-ի 2000 թ. Գործողությունների ծրագրով նաև նախատեսվում էր գենդերային ուղղորդման ծրագրերի համար համապարփակ դաշտի ստեղծում, ինչպես նաև գենդերային հիմնախնդիրների վերաբերյալ տվյալների ու հետազոտական նյութերի վերլուծություն և օգտագործում նոր ծրագրերի մշակման մեջ:

Այս գործընթացը բավարար շարունակականությամբ չի ծավալվել: Ավելին, գենդերային խորհրդականները և համակարգողները (focal points) բավարար չափով չեն ներգրավվել նոր քաղաքականությունների ու ծրագրերի մշակմանը:

8. Գենդերային ուղղորդման համար անհրաժեշտ է, որպեսզի Կազմակերպության գործունեության մեջ մշտապես համակարգված կերպով ուշադրություն դարձվի գենդերային տեսակետներին՝ հիմքում ունենալով միջոլորտային մոտեցում, ինչպես նաև մոնիտորինգի և վերանայման համարժեք մեխանիզմներ: Կոչ է արվում ընդունել նոր և կատարելագործված Գործողությունների ծրագիր, որով հստակորեն կսահմանվեն նպատակները և պատասխանատուները, որը կնպաստի ԵԱՀԿ-ի մասնակից պետությունների ստանձնած հանձնառությունների կատարման ուղղությամբ նրանց կողմից գործադրվող ջանքերին:

II. ՆՊԱՏԱԿՆԵՐ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐ

9. Գենդերային հավասարության խթանման 2004 թ. գործողությունների ծրագրի նպատակն է սահմանել ԵԱՀԿ-ի գերակայությունները գենդերային հավասարության խթանման ոլորտում՝ թե Կազմակերպության, թե մասնակից պետությունների համար, ինչպես նաև ապահովել մոնիտորինգ ծրագրի իրականացման նկատմամբ:

Այդ նպատակներն իրագործելու համար Ծրագիրն անդրադառնալու է գենդերային ուղղորդման առնչությամբ Կազմակերպության աշխատանքներին, քաղաքականությանը, նախագծերին և ծրագրերին, ինչպես նաև գենդերային հավասարության խթանման գործում ԵԱՀԿ-ի կողմից մասնակից պետություններին ցուցաբերվող աջակցությանը: Այդ աջակցությունը կարող է ուղղվել գենդերի ոլորտում միջազգային հանձնառությունների կատարմանը, ինչպես նաև ազգային ծրագրերի և քաղաքականությունների մշակմանը:

10. Գերակա են համարվելու հետևյալ խնդիրները.

(ա) ԵԱՀԿ-ի շրջանակներում.

- ԵԱՀԿ-ի աշխատակիցների համար վերապատրաստման կոնկրետ ծրագրերի իրագործում, որոնք պետք է բարձրացնեն նրանց գենդերային իրազեկությունը և ապահովեն, որպեսզի նրանք առօրյա աշխատանքում ուշադրություն դարձնեն գենդերային հավասարության ապահովմանը, ինչպես նաև քաղաքականությունների և ծրագրերի մեջ գենդերային ուղղորդումը կանոնավոր ապահովելու ուղղությամբ իրականացվող աշխատանքների բարելավում, վերանայման և գնահատման մեխանիզմներ,

- Կառավարման արհեստավարժ և գենդերային իմաստով զգայուն մշակույթի և աշխատանքային միջավայրի խթանում,

- Բոլորի համար հավասար հնարավորությունների ապահովման նպատակով ԵԱՀԿ-ում աշխատանքի ընդունման կատարելագործված և նորարարական ռազմավարությունների կիրառում, ինչպես նաև բարձր որակավորում ունեցող կանանց հայտնաբերում և ներգրավում՝ Կադրային կանոնակարգերին համապատասխան (տես 2003 թ. հունիսի 27-ի PC.DEC/550/Corr.1 որոշումը)՝ նպատակ ունենալով բարձրացնել ԵԱՀԿ-ում բարձր պաշտոններ զբաղեցնող կանանց թիվը,

- Խրախուսել ԵԱՀԿ-ի մասնակից պետություններին, որպեսզի վերջիններս ԵԱՀԿ-ում պաշտոնների համար առաջադրեն ավելի մեծ թվով կին թեկնածուների, հատկապես բարձր պաշտոնների և քաղաքականության մշակման պաշտոնների համար[5]՝ նպատակ ունենալով շարունակաբար բարելավել կադրային բոլոր մակարդակներում տղամարդկանց և կանանց թվաքանակի հարաբերակցությունը,

- ԵԱՀԿ-ի գործունեության և քաղաքականության, ինչպես նաև ԵԱՀԿ-ի մասնակից պետությունների գործունեության և քաղաքականության մեջ արդյունավետորեն արտացոլել գենդերային տեսակետը:

(բ) Աջակցել ԵԱՀԿ-ի մասնակից պետություններին հետևյալ ոլորտներում.

---

[5] “P-5” պաշտոններ և ավելի բարձր:

- ԵԱՀԿ-ի կառույցների համար գերակա ոլորտների սահմանում, որոնց հիման վրա նրանք պետք է աջակցեն ԵԱՀԿ-ի պետություններին վերջիններիս հանձնառությունների կատարման գործում,

- ԵԱՀԿ-ի մասնակից պետություններում կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության խթանման նպատակով հաջողված փորձի որոշ օրինակների ներկայացում,

- Հակամարտությունների կանխարգելման և խաղաղության վերականգնման գործընթացներում կանանց դերի ընդգծում և բարձրացում,

- Հայեցակարգային այնպիսի դաշտի ապահովում, որում պարբերաբար կքննարկվեն և կուսումնասիրվեն գենդերային հիմնախնդիրները, այդ թվում՝ սույն Միջոցառումների ծրագրի կատարման ընթացքը:

III. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԽԹԱՆՈՒՄԸ ԵԱՀԿ-ՈՒՄ

(Ա) Կառույցների և աշխատանքային միջավայրի, ինչպես նաև աշխատանքի ընդունման գործընթացի մեջ գենդերային ուղղորդում

Վերապատրաստում

11. Սույն Միջոցառումների ծրագրով նախատեսված նպատակներն իրագործելու համար ԵԱՀԿ-ն պետք է ընդլայնի վերապատրաստման առկա հնարավորությունները և վերապատրաստման նոր ծրագրեր նախաձեռնի ԵԱՀԿ-ի 2005-2007 թթ. վերապատրաստման ռազմավարությանը[6] և Մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի ոլորտում ԵԱՀԿ-ի գործողությունների ծրագրին[7] համահունչ: Այս համատեքստում, Քարտուղարության ընդհանուր կողմնորոշման ծրագիրը, ԺՀՄԻԳ-ում Մարդու իրավունքների ոլորտին նվիրված մեկնարկային դասընթացը և տեղերում իրականացվող լրացուցիչ մեկնարկային դասընթացները պետք է պարունակեն հատուկ այդ նպատակով մշակված հետևյալ երկու մոդուլները.

- Առաջին մոդուլը պետք է ներառի գենդերային իրազեկության և առօրյա աշխատանքում գենդերային ուղղորդման թեմայով ԵԱՀԿ-ի բոլոր պաշտոնյաների վերապատրաստումը: Այս մոդուլը՝ համապատասխանեցված լինելով աշխատակազմի յուրաքանչյուր խմբի առանձնահատկություններին և կոնկրետ կարիքներին, պետք է ներկայացնի գենդերային հավասարության սկզբունքը, դրա իրագործման համար առկա գործիքները, և թե ինչու է Կազմակերպության համար կարևոր իր գործունեության մեջ գենդերային ուղղորդումը: Մոդուլը պետք է միտված լինի կոնկրետ գործողությունների ուղղությամբ, լինի ինտերակտիվ և ներառի տեղեկություններ սույն Միջոցառումների ծրագրով նախատեսված գործառույթների և պարտականությունների, ինչպես նաև այլ կարևոր դրույթների մասին, ներառյալ, մասնավորապես, բոլոր աշխատակիցների պատասխանատու գործելակերպի խնդիրը: Աշխատակազմի բոլոր խմբերը պետք է ներգրավված լինեն այս վերապատրաստմանը: Անհրաժեշտության դեպքում, վերապատրաստում կարող է իրականացվել նաև տեղերում, որպեսզի ապահովվի տեղական մակարդակով աշխատանքի ընդունված աշխատակիցների մասնակցությունը վերապատրաստմանը:

(ա) Ընտանեկան բռնության և մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի վերաբերյալ կոնկրետ մոդուլներ են ներառվելու վերապատրաստման ծրագրերի մեջ, ներառյալ, մասնավորապես, հատուկ մոդուլներ ոստիկանության և սահմանային դիտորդների համար,

(բ) Կառույցների և առաքելությունների ղեկավարները, ինչպես նաև տնօրենները պետք է առաջնորդեն և վարեն աշխատակիցների վերապատրաստումը՝ միաժամանակ մասնակցության հավասար հնարավորություններ ապահովելով

---

[6] SEC.GAL/118/04/Rev.5, 27-ը հուլիս 2004 թ.:

[7] MC.DEC/2/03, հավելված, էջ 12, իրազեկության բարձրացման մասին: 8.4. "ԵԱՀԿ-ի վերապատրաստումների համակարգողը, գենդերային հարցերով ավագ խորհրդականը և անվտանգության ավագ համակարգողը բոլորը շարունակելու են մեկնարկային դասընթացի միջոցով զարգացնել և իրագործել աշխատակիցների վերապատրաստում գենդերային խնդիրների, մարդկանց թրաֆիքինգի և համապատասխան կանոնակարգերի և ուղենիշների շուրջ՝ համագործակցելով ԺՀՄԻԳ-ի հետ, ինչպես նաև կազմակերպել հատուկ դասընթացներ պրակտիկ աշխատանքի վայրերում: Տարածքային գրասենյակներիավարները պետք է ապահովեն այդ վերապատրաստման դասընթացներին մասնակցության պարտադիր բնույթը բոլոր աշխատակիցների համար":

կանանց ու տղամարդկանց համար: Բացի այդ, նրանք պետք է տեղեկություններ ստանան գենդերային հիմնախնդիրների, հատկապես բողոքարկման ընթացակարգերի կապակցությամբ ԵԱՀԿ-ի որդեգրած քաղաքականության մասին:

- Երկրորդ մոդուլը պետք է անդրադառնա ԵԱՀԿ-ի ծրագրերի, նախագծերի և տեխնիկական համագործակցության աշխատանքների մեջ գենդերային ուղղորդման խնդրին՝ ապահովելու համար գենդերային հավասարության տեսակետի միասնական ներդրումը: Այդ կապակցությամբ անհրաժեշտ կլինի վերանայել և ընդունել հավասարության ապահովմանն ուղղված քաղաքականություններ և միջոցառումներ՝ պլանավորման, հաշվետվության, իրագործման և գնահատման փուլերում ակտիվորեն հաշվի առնելով գենդերային տեսակետը:

12. Վերապատրաստման բոլոր ծրագրերը պետք է ներառեն վերանայման և գնահատման հնարավորություններ, որպեսզի որոշակի պարբերականությամբ գնահատվի դրանց արդյունավետությունը:

13. ԵԱՀԿ-ի վերապատրաստումների համակարգողին հանձնարարվում է մշակել և իրագործել սույն Գործողությունների ծրագրով նախատեսված՝ աշխատակիցների վերապատրաստման բաղադրիչը, սերտորեն համագործակցելով Կազմակերպության գենդերային ստորաբաժանումների և գենդերային ծրագրերի համակարգողների հետ, միաժամանակ ստանալով նաև վերապատրաստման պատասխանատուների ցանցի օժանդակությունը:

Ղեկավարում

14. Գլխավոր քարտուղարը և կառույցների ու առաքելությունների ղեկավարները պետք է ակտիվ առաջնորդի դեր ստանձնեն Կազմակերպության շրջանակներում գենդերային իրազեկության ձևավորման և պահպանման գործում, ինչպես նաև՝ առավել ակտիվ ջանքեր գործադրեն գենդերային առումով զգայուն և արհեստավարժ աշխատանքային միջավայր ու կառավարչական մշակույթ ձևավորելու ուղղությամբ: Նման աշխատանքային միջավայրի ձևավորմանը պետք է նպաստեն նաև ԵԱՀԿ-ի բոլոր պաշտոնյաները, հատկապես վերահսկողական գործառույթ իրականացնող աշխատակիցները: Ղեկավար պաշտոններ լրացնելիս պետք է կարևորել այնպիսի թեկնածուների ընտրությունը, որոնք գենդերային առումով զգայուն դիրքորոշում կարտահայտեն և կհասկանան կազմակերպության աշխատանքի մեջ բոլորին ընդգրկելու մշակույթի նշանակությունը: Մարդկային ռեսուրսների վարչության պետը պետք է վերանայի և, անհրաժեշտության դեպքում, խստացնի ճնշումների, այդ թվում՝ սեռական ճնշումների դեմ պայքարի ԵԱՀԿ-ի քաղաքականությունը: Նա պետք է տեղեկություններ տարածի և բարձրացնի աշխատակիցների իրազեկությունն աշխատանքային կյանքում ճնշումների հիմնախնդրի և վերջինիս կանխարգելման ու դրա դեմ պայքարի առկա միջոցառումների վերաբերյալ: Նա պետք է խրախուսի ճնշումներից տուժած աշխատակիցների կողմից բողոքների ներկայացումը:

15. Ղեկավարների կատարած աշխատանքի գնահատումը ներառելու է գենդերային հավասարության նկատմամբ նրանց զգայնության գնահատում: Այս նպատակով Մարդկային ռեսուրսների վարչությունը մշակելու է գենդերային հավասարության գնահատման բալային սանդղակ, որը կներառի այնպիսի ցուցանիշներ, որոնց հիման վրա հնարավոր կլինի գնահատել տարբեր ծառայությունների կողմից այս ոլորտում իրականացվող միջոցառումները:

16. Մասնակից պետությունները և/կամ Քարտուղարությունը պետք է վերանայեն ԵԱՀԿ-ի կազմակերպական կանոնակարգերը, կանոնները, հրահանգները և ցուցումները, որպեսզի համապատասխան դեպքերում դրանցում արտացոլվի գենդերային ուղղորդումը:

17. Կառույցների և առաքելությունների ղեկավարները և Քարտուղարության տնօրենները պետք է պարբերաբար գումարեն և նախագահեն հանդիպումներ աշխատակիցների հետ, որոնց նպատակը պետք է լինի վերանայել համապատասխան կառույցի գործունեության մեջ գենդերային ուղղորդման վիճակը և այդ ուղղությամբ պահանջվող լրացուցիչ աշխատանքը, ինչպես նաև խրախուսել բոլոր աշխատակիցների կողմից աշխատանքի մեջ գենդերային ուղղորդումը:

18. Քարտուղարությունը և ԺՀՄԻԳ-ն ակտիվորեն շարունակելու են գենդերային առումով զգայուն կառավարման քաղաքականությունների վերաբերյալ տեղեկություններ փոխանակել համապատասխան միջազգային, միջկառավարական և տարածաշրջանային կազմակերպությունների հետ: Մասնավորապես, Քարտուղարությունը սերտացնելու է գենդերային հավասարության թեմայով շփումները ԵԱՀԿ-ի Խորհրդարանական վեհաժողովի հետ: Քարտուղարությունը, կառույցները և առաքելությունները պետք է ապահովեն այս Գործողությունների ծրագրի տեսանելիությունը:

Աշխատանքի ընդունում

19. ԵԱՀԿ-ում աշխատանքի ընդունումը պետք է հիմնված լինի թափանցիկ գործընթացի վրա՝ մասնակից պետությունների քաղաքացիների միջև բաց մրցույթի միջոցով, որը կապահովի արդյունավետության, բանիմացության և ազնվության բարձրագույն չափանիշների պահպանումը:

20. Աշխատանքի ընդունման գործընթացում լիովին պահպանվելու են ԵԱՀԿ-ի 3.01 կադրային կանոնակարգի դրույթները, այդ թվում՝ ԵԱՀԿ-ի բոլոր մասնակից պետություններից արդարացի կարգով աշխատակիցների աշխատանքի ընդունման սկզբունքը:

21. ԵԱՀԿ-ի մասնակից պետություններին կոչ է արվում ԵԱՀԿ-ում պաշտոններ զբաղեցնելու համար առաջադրել ավելի մեծ թվով կին թեկնածուների, հատկապես բարձր պաշտոնների պարագայում, որոնցում կանանց ներկայացվածությունը ցածր է. այս կապակցությամբ պետք է իրականացվեն որոշակի միջոցառումներ, ներառյալ կադրերի հավաքագրման լրացուցիչ ներպետական աղբյուրների հայտնաբերումը և հարմար թեկնածուների գտնելու փորձերին օգնող մասնագիտացված կազմակերպությունների հետ աշխատանքային կապերի հաստատումը: Մասնակից պետությունների ավելի մեծ թվով քաղաքացիների, հատկապես անցումային տնտեսությամբ պետությունների քաղաքացի կանանց պետք է տեղեկացնել ԵԱՀԿ-ում առկա թափուր տեղերի մասին և քաջալերել, որպեսզի նրանք դիմեն:

22. Մասնակից պետություններին պետք է խրախուսել, որպեսզի նրանք կազմեն հնարավոր կին թեկնածուների ցուցակներ՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով մասնագիտական այն ոլորտներին, որոնցում կանայք բավարար չափով ներկայացված չեն:

23. Նախագահողը և Քարտուղարությունը պետք է սեփական նախաձեռնությամբ նպաստեն կին թեկնածուների առաջադրմանը, հատկապես բարձր պաշտոնների համար, հաշվի առնելով ԵԱՀԿ-ի Կադրային կանոնակարգերը:

24. Քարտուղարությունը պետք է թափուր աշխատատեղերի մասին հայտարարություններում ավելի հստակ ձևակերպումներ տա, որոնք կքաջալերեն կանանց դիմել:

25. Բացի այդ, Քարտուղարությունը պետք է կատարելագործի իր կողմից իրականացվող՝ մարդկային ռեսուրսների պլանավորումը, որի հիման վրա հնարավոր կլինի մասնակից պետություններին հնարավորին չափ շուտ տեղեկացնել մոտ ապագայում բացվող թափուր աշխատատեղերի մասին, որպեսզի նրանք բավարար ժամանակ ունենան՝ փնտրելու և առաջադրելու համապատասխան որակավորում ունեցող կին թեկնածուների:

26. Նախագահողը, Գլխավոր քարտուղարը, կառույցների և առաքելությունների ղեկավարները պետք է մշտապես ձգտեն բոլոր մակարդակներում բարելավել տղամարդկանց և կանանց թվաքանակի հարաբերակցությունը: Այդ ցուցանիշը, ներառյալ ընտրված կին թեկնածուների թվի վերաբերյալ տվյալները, ուսումնասիրվելու են սույնի 47-րդ պարբերության հիման վրա Գլխավոր քարտուղարի կողմից ներկայացվելիք՝ ԵԱՀԿ-ում առկա գենդերային հիմնախնդիրներին նվիրված գնահատման ամենամյա հաշվետվության մեջ:

27. Մարդկային ռեսուրսների վարչությունը պետք է պարբերաբար վերանայի աշխատանքի ընդունման ընթացակարգերի և պաշտոնների նկարագրությունների մեջ գենդերային ուղղորդման հանգամանքը, որպեսզի բացահայտվեն դիմող կանանց նկատմամբ կողմնապահ վերաբերմունքի հնարավոր դրսևորումները և խոչընդոտները և, անհրաժեշտության դեպքում, հավուր պատշաճի վերանայվեն ընթացակարգերը:

28. Մարդկային ռեսուրսների վարչությունը պետք է փորձի ապահովել, որպեսզի ղեկավար պաշտոնների համար աշխատանքի ընդունելու նպատակով անցկացվող հարցազրույցներին հնարավորության դեպքում հրավիրվեն երկու սեռերի ներկայացուցիչները, և որպեսզի հավուր պատշաճի կազմվեն գենդերային առումով հավասարակշիռ նախաորակավորման ցուցակներ: Հարցազրույցի հրավիրվող թեկնածուների նախաորակավորման ցուցակը պետք է տեղեկություններ պարունակի տվյալ աշխատատեղի համար փաստացի դիմած տղամարդկանց և կանանց թվաքանակի վերաբերյալ:

29. Հարցազրույցներ անցկացնող հանձնաժողովների կազմի մեջ պետք է հնարավորության դեպքում պահպանված լինի գենդերային հավասարակշռությունը:

30. Քարտուղարության կազմում Մարդկային ռեսուրսների վարչությունը պետք է համակարգման նպատակով ամենամյա հանդիպում անցկացնի մայրաքաղաքներում տեղակայված պատվիրակությունների և վերապատրաստման/աշխատանքի ընդունման փորձագետների հետ, որի ընթացքում տեղեկություններ կփոխանակվեն պահանջվող մասնագետների և հմտությունների, ինչպես նաև աշխատանքի ընդունումից առաջ իրականացվող վերապատրաստման հաջողված փորձի մասին: Նշված հանդիպումների ընթացքում կքննարկվեն նաև աշխատանքի ընդունման գործընթացում գենդերային հավասարակշռության ապահովման ուղղությամբ գործադրվող ջանքերը:

31. Քարտուղարությունը պետք է շարունակի ամենամյա վիճակագրական տվյալներ ներկայացնել, որոնցում արտացոլված կլինի յուրաքանչյուր մակարդակի պաշտոններում համապատասխան խմբի պաշտոններ զբաղեցնող կանանց և տղամարդկանց թվաքանակի հարաբերակցությունը: Մասնավորապես, պետք է ներկայացվեն տվյալներ կառույցների և առաքելությունների, ինչպես նաև Քարտուղարության բոլոր վարչությունների և բաժինների

վերաբերյալ: Տվյալները պետք է կցվեն գենդերային հիմնախնդիրների գնահատման նպատակով Գլխավոր քարտուղարի կողմից ներկայացվող ամենամյա հաշվետվությանը, որը նախատեսված է սույն ծրագրի 47-րդ պարբերությամբ:

(Բ) Գենդերային ուղղորդումը ԵԱՀԿ-ի գործունեության, քաղաքականությունների, ծրագրերի և նախագծերի մեջ

32. Մասնակից պետությունները, Քարտուղարությունը, կառույցները և առաքելությունները պետք է ապահովեն գենդերային տեսակետի արտացոլումը ԵԱՀԿ-ի գործունեության, ծրագրերի և նախագծերի մեջ: Նպատակը պետք է լինի խթանել գենդերային հավասարության պրակտիկայի ձևավորումը ԵԱՀԿ-ի տարածաշրջանում, որը համընդհանուր անվտանգության կարևոր նախապայման է: Մասնավորապես, պետք է ուշադրություն դարձնել կանանց դերի բարձրացմանը և մասնակից պետությունների ժողովրդավարական ու տնտեսական գործընթացների համատեքստում հասարակական, քաղաքական և տնտեսական կյանքի մեջ կանանց, ինչպես նաև տղամարդկանց մասնակցությանը: Գենդերային ուղղորդման գործընթացը պետք է նաև ուղղված լինի բացասական կարծրատիպերի հաղթահարմանը և ընկալումների փոփոխմանը, ինչպես նաև մասնակից բոլոր պետություններում կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության ապահովմանը նպաստող մոտեցումների ձևավորմանը:

33. Քարտուղարությունում, կառույցներում և տարածքային գրասենյակներում գենդերային խորհրդականները պետք է սկզբից ևեթ ներգրավված լինեն նոր իրահանգների, կանոնների և կանոնակարգերի մշակմանը: Մշտական խորհրդին ներկայացվող հաշվետվություններում առաքելությունները և կառույցները պետք է Մշտական խորհրդին զեկուցեն գենդերային ուղղորդման ուղղությամբ իրենց կողմից իրականացված աշխատանքները և առկա հիմնախնդիրները:

34. Հակամարտությունների կանխարգելման կենտրոնը և, մասնավորապես, Ծրագրերի համակարգման ծառայությունն աջակցություն են ցուցաբերելու, որպեսզի գենդերային հավասարության վերլուծություններ իրականացվեն առաքելությունների, կառույցների և Քարտուղարության ստորաբաժանումների կողմից մշակվող նոր ծրագրերի, ինչպես նաև գնահատման ենթարկվող առկա ծրագրերի համար:

35. Երբ մշակվում են ծրագրեր և նախագծեր այն մասնակից պետությունների համար, որոնցում ԵԱՀԿ-ի առաքելություն չկա, Քարտուղարությունը և կառույցները պետք է հաշվի առնեն գենդերային տեսակետը:

36. Ռազմաքաղաքական բնագավառում ԵԱՀԿ-ի գործունեության, քաղաքականությունների, նախագծերի և ծրագրերի մեջ գենդերային տեսակետն արտացոլելիս պետք է հաշվի առնել նաև Անվտանգության խորհրդի 1325 բանաձևում զետեղված պարտավորությունները, որով կոչ է արվում բարձրացնել կանանց մասնակցությունը, ի թիվս այլ գործընթացների, հակամարտությունների կանխարգելման և հակամարտություններից հետո իրականացվող վերակառուցման գործընթացներին:

37. Մասնակից պետությունները պետք է Նախագահության, Գլխավոր քարտուղարի և կառույցների ղեկավարների աջակցությամբ ապահովեն, որպեսզի ԵԱՀԿ-ի գործունեության բոլոր երեք ուղղություններում ԵԱՀԿ-ի խորհրդաժողովներ և սեմինարներ պլանավորելիս հաշվի առնվի գենդերային տեսակետը և, համապատասխան դեպքերում, օրակարգում ընդգրկվեն դրա հետ կապված թեմաներ:

38. ԵԱՀԿ-ի գործունեության, ծրագրերի և նախագծերի մեջ գենդերային ուղղորդման ուղղությամբ շոշափելի առաջընթաց արձանագրելու նպատակով, գենդերային հիմնախնդիրների ուղղությամբ աշխատող կառույցները և առաքելությունները պետք է, համագործակցելով մասնակից պետությունների հետ, հետևողական աշխատանքի կոնկրետ մեխանիզմներ մշակեն:

39. Առաքելությունները պետք է համապատասխան դեպքերում ստեղծեն գենդերային ներքին աշխատանքային խմբեր, գենդերային համակարգողի առաջնորդությամբ, որոնք պետք է գենդերային ուղղորդման ռազմավարություններ մշակեն, մոնիտորինգի ենթարկեն դրանց իրագործումը և ավելի տեսանելի դարձնեն գեների կապակցությամբ իրենց կողմից իրականացվող աշխատանքները: Առաքելությունների ղեկավարները պարտավոր են գենդերային համակարգողների համար բավականաչափ բարձր դիրքեր նախատեսել և նրանց համար ապահովել բարձրաստիճան ղեկավարության հետ շփվելու լիարժեք հնարավորություններ:

40. Քարտուղարության կազմում գործող՝ Մամուլի և հասարակայնության տեղեկացման բաժինը, կառույցները և առաքելությունները պետք է խրախուսեն գենդերային առումով հավասարակշիռ լրատվությունը և համապատասխան դեպքերում ընդգծեն գենդերային հավասարության ոլորտում ԵԱՀԿ-ի հանձնառությունների իրագործման կապակցությամբ հանդիպումներ, սեմինարներ, հատուկ իրադարձություններ անցկացնելու և հաշվետվություններ, փորձից վերցված օրինակներ և զարգացումներ լուսաբանելու կարևորությունը:

IV. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԽԹԱՆՈՒՄԸ ՄԱՍՆԱԿԻՑ ՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ

41. Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման կապակցությամբ մասնակից պետությունների ստանձնած հանձնառությունների կատարման համար մասնակից պետություններն իրենք են առանձին-առանձին և միասնաբար առաջնային պատասխանատվություն կրում իրենց քաղաքացիների նկատմամբ: Նրանք հանձն են առել թե պետության մակարդակով, թե Կազմակերպության շրջանակներում քաղաքականության անբաժանելի մաս դարձնել կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության ապահովումը: Նրանք պետք է ապահովեն ԵԱՀԿ-ի ընձեռած հնարավորությունների լիարժեք օգտագործումը կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության կապակցությամբ ԵԱՀԿ-ի հանձնառությունների իրագործումը գնահատելու նպատակով:

42. Ուստի, մասնակից պետություններին առաջարկվում է.

- Ապահովել, որպեսզի Կազմակերպությունը մշակի քաղաքականություններ, որոնք էապես կնպաստեն գենդերային հավասարությանը, և որպեսզի նոր առաջարկությունների և նախաձեռնությունների մեջ հաշվի առնվի գենդերային տեսակետը,

- Ստեղծել կամ հզորացնել գենդերային հավասարության ապահովման առկա մեխանիզմները, մասնավորապես, մատչելի դարձնելով անկողմնակալ և անկախ անձի կամ մարմնի ծառայությունները, ինչպիսին կարող է լինել օմբուդսմանը/մարդու իրավունքների պաշտպանը, որը կքննի բողոքներ անհատ քաղաքացիների դեմ գենդերային խտրականության մասին,

- Պահպանել և լիովին կատարել իրենց ստանձնած միջազգային ստանդարտները և հանձնառությունները, որոնք կապված են հավասարության, խտրականության բացառման և կանանց ու աղջիկների իրավունքների հետ,

- Կատարել Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի (CEDAW) պահանջները, եթե իրենք միացել են այդ Կոնվենցիային, կամ, եթե դեռ չեն միացել, ապա քննարկել նշված Կոնվենցիայի վավերացման կամ դրան միանալու հնարավորությունները: Այն պետությունները, որոնք նշված Կոնվենցիան վավերացրել կամ դրան միացել են որոշակի վերապահումներով, պետք է դիտարկեն այդ վերապահումները վերացնելու հնարավորությունը: CEDAW կոնվենցիային միացած պետություններին նաև կոչ է արվում դիտարկել Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի Կամընտիր արձանագրությունը վավերացնելու հնարավորությունը,

- Եթե իրենք միացել են Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիային (CEDAW), Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրին և/կամ Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրին, ապա պարբերաբար և ժամանակին զեկույցներ ներկայացնել համապատասխան մարմիններին, և այդ զեկույցների մշակման գործին մասնակից դարձնել կանանց կազմակերպություններին,

- Անհրաժեշտության դեպքում լրացուցիչ գործողություններ ձեռնարկել՝ ապահովելու իրենց քաղաքացիներին անվտանգ միջավայրով, ինչպես նաև օրենքի հիման վրա հավասար պաշտպանություն ստանալու իրավունքով, հատկապես ավելացնելով կանանց դեմ բռնության բոլոր ձևերի, ներառյալ մարդկանց թրաֆիքինգի վերացմանն ուղղված միջոցառումները,[8] և խրախուսել նրանց, ովքեր դեռ չեն վավերացրել, որպեսզի նրանք վավերացնեն և իրագործեն Անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ ՄԱԿ-ի կոնվենցիան և դրան կից՝ Անձանց, հատկապես կանանց և երեխաների թրաֆիքինգը կանխելու, վերացնելու և պատժելու մասին արձանագրությունը,

- Օժանդակել ազգային և միջազգային մակարդակով գործադրվող այն ջանքերին, որոնց նպատակն է արդարադատության առջև կանգնեցնել նրանց, ովքեր կանանց դեմ գործել են հանցանքներ, որոնք միջազգային իրավունքի կիրառելի նորմերի հիման վրա համարվում են պատերազմական հանցագործություններ կամ մարդկության դեմ ուղղված հանցագործություններ, և ապահովել կանանց դեմ բռնության մասին առկա ազգային օրենսդրության կիրարկումը, ինչպես նաև անհրաժեշտ նոր օրենսդրության մշակումը,

- Ինչպես խորհուրդ է տրվում Գենդերի կապակցությամբ իրականացվող հալածման հետ կապված միջազգային պաշտպանության ուղենիշներով (Guidelines on International Protection on Gender-Related Persecution)՝ Փախստականների կարգավիճակի մասին 1951 թ. կոնվենցիայի 1Ա(2) հոդվածի և դրան կից՝ Փախստականների կարգավիճակի մասին 1967 թ. արձանագրության համատեքստում, ներդնել ընթացակարգային պրակտիկա, եթե պետությունները դեռ այն չեն ներդրել, որի շնորհիվ հավուր պատշաճի հաշվի կառնվեն փախստականի կարգավիճակի որոշման ընթացակարգերում դիմում ներկայացրած կանանց խնդիրները և կքննվեն գենդերի կապակցությամբ իրականացված հալածման վերաբերյալ ներկայացված բոլոր պահանջները,

- Հենվելով ԵԱՀԿ-ի փորձի վրա՝ մշակել գենդերային հավասարության միջոլորտային քաղաքականություններ և ռազմավարություններ, և նշված քաղաքականությունների կատարման վերահսկողության աշխատանքներում ներառել, մասնավորապես, գենդերային վերլուծության և մոնիտորինգի մեխանիզմների կիրառումը գենդերային քաղաքականությունների և ռազմավարությունների ազդեցության գնահատման նպատակով, որպեսզի դրանց լիարժեք իրագործման խոչընդոտները հնարավոր լինի բացահայտել և վերացնել:

---

[8] Հղում է կատարվում Մշտական խորհրդի 2003 թ. հուլիսի 24-ի թիվ 557 որոշմանը "Մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի ոլորտում ԵԱՀԿ-ի գործողությունների ծրագրի ընդունման մասին":

V. ՕԺԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ ԵԱՀԿ-Ի ՄԱՍՆԱԿԻՑ ՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻՆ ԿԱՆԱՆՑ ԵՎ ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ՄԻՋԵՎ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԽԹԱՆՄԱՆ ԿԱՊԱԿՑՈՒԹՅԱՄԲ ՍՏԱՆՁՆԱԾ ՀԱՆՁՆԱՌՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՏԱՐՄԱՆ ԳՈՐԾՈՒՄ

ԵԱՀԿ-ի մասնակից բոլոր պետություններին առավել հետաքրքրող ոլորտները

43. Հետևյալ գերակա ոլորտների հիման վրա ԵԱՀԿ-ի Քարտուղարության, կառույցների և առաքելությունների կողմից պետք է մշակվեն ծրագրեր և պլաններ՝ մասնակից պետությունների դիմումների հիման վրա նրանց աջակցելու համար համապատասխան հանձնառությունների կատարման գործում: ԵԱՀԿ-ի բոլոր կառույցները պետք է ջանան պահպանել նշված գերակայությունները՝ յուրաքանչյուրն իր համապատասխան լիազորությունների շրջանակներում: Այն պետություններին, որոնցում ԵԱՀԿ-ի առաքելություն չկա, նույնպես կոչ է արվում լիարժեքորեն օգտվել ԵԱՀԿ-ի կառույցների իմացությունից, որը նրանց կօգնի գենդերային հավասարության խթանման հարցում, քանի որ չկա որևէ պետություն, որը հասած լինի լիարժեք հավասարության:

44. Գերակայություններ

(ա) Ծրագրերի մշակում ԵԱՀԿ-ի մասնակից այն պետություններում, որոնցում ԵԱՀԿ-ի առաքելություն չկա

- Այն պետություններում, որոնցում ԵԱՀԿ-ի առաքելություն չկա, ԺՀՄԻԳ-ը պետք է գտնի ծրագրեր, որոնք կնպաստեն կանանց դեմ բռնության կանխարգելման, հասարակական, քաղաքական և տնտեսական ոլորտներում կանանց դերի բարձրացման, ինչպես նաև գենդերային ուղղորդման ազգային ծրագրերի օժանդակության միջոցառումների իրականացմանը,

(բ) Ապահովել խտրականությունից զերծ իրավական դաշտ և քաղաքականություն

- ԺՀՄԻԳ-ը, համագործակցելով այլ միջազգային կազմակերպությունների և համապատասխան ազգային մարմինների ու կառույցների հետ, աջակցելու է ԵԱՀԿ-ի մասնակից պետություններին, որպեսզի վերջիններս կատարեն գենդերային հավասարության և կանանց իրավունքների խթանման միջազգային փաստաթղթերի պահանջները, և որպեսզի օրենսդրությունը վերանայվի՝ ապահովելու գենդերային հավասարության խթանման համապատասխան իրավական երաշխիքների առկայությունը ԵԱՀԿ-ի և այլ հանձնառություններին համապատասխան,

- ԺՀՄԻԳ-ն աջակցելու է կոնկրետ ծրագրերի և միջոցառումների մշակմանը և իրագործմանը, որոնց նպատակն է խթանել կանանց իրավունքները, բարձրացնել կանանց դերը որոշումների կայացման բոլոր մակարդակներում և խթանել հավասարությունը կանանց և տղամարդկանց միջև ԵԱՀԿ-ի ողջ տարածաշրջանում, հատկապես գենդերային հավասարության վերաբերյալ իրազեկության բարձրացման միջոցով,

- ԺՀՄԻԳ-ն աջակցելու է գենդերային հավասարության խթանման և գենդերային ուղղորդման միջոցառումներին նվիրված ազգային ռազմավարությունների և միջոցառումների ծրագրերի իրագործմանն ու գնահատմանը,

- ԵԱՀԿ-ի քարտուղարությունը, կառույցները և տարածքային գրասենյակները նույնպես կաջակցեն մասնակից պետություններին Մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի

ոլորտում ԵԱՀԿ-ի գործողությունների ծրագրով և ԵԱՀԿ-ի տարածաշրջանում ռոմաների և սինտիների վիճակի բարելավման ԵԱՀԿ-ի գործողությունների ծրագրով նախատեսված համապատասխան դրույթների և առաջարկությունների կատարմանը:

(գ) Կանանց դեմ բռնության կանխարգելում [9]

- ԵԱՀԿ-ի կառույցները կշարունակեն աջակցել մասնակից պետություններին գենդերի հիման վրա գործադրվող բռնության բոլոր ձևերի կանխարգելմանն ուղղված ծրագրեր և միջոցառումներ մշակելու գործում,[10]

- ԵԱՀԿ-ի կառույցները կաջակցեն մասնակից պետություններին օրենսդրական այն նախաձեռնությունների կապակցությամբ, որոնց նպատակն է կանխել բռնությունն ընդդեմ կանանց, և կնպաստեն կառուցակարգերի զարգացմանը, սերտացնելով համակարգումը կառավարական կառույցների և քաղաքացիական հասարակության միջև, ինչպես նաև` ընդհանուր առմամբ բարձրացնելով տվյալ հիմնախնդրի վերաբերյալ իրազեկությունը,

- ԵԱՀԿ-ի կառույցները, համագործակցելով մասնակից պետությունների հետ, գենդերային տեսակետից կանդրադառնան փոքր տրամաչափի և թեթև զենքերի (SALW) տարածման խնդիրներին: Փոքր տրամաչափի և թեթև զենքերի տարածումն էլ ավելի է բարդացնում կանանց դեմ բռնության խնդիրը, ուստի` գենդերային տեսակետը պետք է հաշվի առնել այդ կապակցությամբ իրականացվող աշխատանքներում,

- Ոստիկանության հետ իրականացվող աշխատանքների ռազմավարական բաժինը (Strategic Police Matters Unit) կկատարելագործի իր կողմից իրականացվող` ծրագրերի մշակման աշխատանքը, որը կաջակցի մասնակից պետություններին սեռական բռնության հանցագործությունների դեմ պայքարում և թույլ կտա ոստիկանների վերապատրաստման ուսումնական ծրագրերում ներառել այնպիսի հարցեր, ինչպիսիք են քննության հատուկ մեթոդները և հարցազրույցի հմտությունները, որոնք պետք է օգտագործել սեռական բռնության զոհերի, այդ թվում` երեխաների հետ աշխատանքում, ինչպես նաև զոհերի աջակցության համար առկա ուղեգրման մեխանիզմների մասին տեղեկատվության տրամադրումը,

- Տնտեսական և բնապահպանական գործունեության համակարգողի գրասենյակը (Office of the Co-ordinator of Economic and Environmental Activities) և Թրաֆիքինգի դեմ պայքարի աջակցության բաժինը (Anti-Trafficking Assistance Unit), մարդկանց թրաֆիքինգի խորքային պատճառներին անդրադառնալուց զատ, պետք է, համակարգելով ԵԱՀԿ-ի համապատասխան կառույցների և հաստատությունների

---

[9] Կանանց դեմ խտրականության վերացման մասին Միավորված ազգերի կազմակերպության հռչակագրի 2(բ) հոդվածով նախատեսվում է. “Կանանց դեմ բռնության հասկացությունը ներառում է հետևյալը, սակայն չի սահմանափակվում միայն այդքանով. […] ֆիզիկական, սեռական և հոգեբանական բռնություն, որը տեղի է ունենում ընդհանուր առմամբ հասարակության մեջ, ներառյալ բռնաբարություն, սեռական շահագործում, սեռական ճնշումներ և ահաբեկում աշխատավայրում, կրթական հիմնարկներում և այլուր, ինչպես նաև կանանց թրաֆիքինգ և հարկադիր մարմնավաճառություն”:

[10] “Պեկինյան հռչակագրի և գործողությունների ծրագրի իրագործման լրացուցիչ միջոցառումների և նախաձեռնությունների մասին” Միավորված ազգերի կազմակերպության 2000 թ. նոյեմբերի 16-ի բանաձևի (A/RES/S-23/3) մեջ (պարբերություն 59) նշվում է. “Գենդերային բռնությունը, ինչպիսին ծեծն է ընտանեկան բռնության այլ ձևերը, սեռական չարաշահումը, սեռական ստրկությունը և շահագործումը, կանանց և երեխաների միջազգային թրաֆիքինգը, հարկադիր մարմնավաճառությունը և սեռական ճնշումը, … համատեղելի չեն մարդ արարածի արժանապատվությանը և արժանիքին…”:

հետ, աջակցեն մասնակից պետություններին կանանց համար հնարավորությունների պակասի, կանանց գործազրկության և թրաֆիքինգի այլ գենդերային պատճառների, այդ թվում՝ սեռական և այլ շահագործման նկատմամբ պահանջարկի դեմ պայքարում,

- Ահաբեկչության դեմ պայքարի բաժինը (Action against Terrorism Unit) պետք է, համապատասխան դիմում ստանալու դեպքում, գործողություններ ձեռնարկի ահաբեկիչների կողմից վերջիններիս նպատակների իրագործման և ծայրահեղական գաղափարների տարածման նպատակով կանանց շահագործման հիմնախնդրի կապակցությամբ,

- Հաշվի առնելով, որ գենդերային բացասական կարծրատիպերը նպաստում են կանանց դեմ բռնության շարունակմանը, ԵԱՀԿ-ի ծրագրերը, նախագծերը և աշխատանքները պետք է ուղղված լինեն կանանց դերի բարձրացմանը:

(դ) Ապահովել քաղաքական և հասարակական կյանքին մասնակցելու հավասար հնարավորություններ կանանց համար

- ԺՀՄԻԳ-ը կաջակցի մասնակից պետություններին՝ մշակելու արդյունավետ միջոցառումներ, որոնք կապահովեն կանանց հավասար մասնակցությունը ժողովրդավարական գործընթացներին և կաջակցեն դրանց կատարման լավագույն պրակտիկայի ձևավորմանը,

- ԺՀՄԻԳ-ը և տեղերում ԵԱՀԿ-ի տարածքային գրասենյակները համապատասխան դեպքերում կաջակցեն գենդերային խնդիրների ուղղությամբ աշխատելու տեղական կարողությունների և իմացության զարգացմանը, ինչպես նաև համայնքների առաջնորդներին ու քաղաքական գործիչներին միավորող ցանցերի ձևավորմանը,

- ԺՀՄԻԳ-ը կշարունակի աջակցել մասնակից պետություններին կանանց քաղաքական մասնակցության խթանման գործում: ԺՀՄԻԳ-ը կշարունակի Ընտրությունների դիտորդական առաքելությունների շրջանակում մոնիտորինգ իրականացնել և զեկույցներով ներկայացնել կանանց մասնակցությունն ընտրական գործընթացներին: Բացի այդ, ԺՀՄԻԳ-ը հնարավորության դեպքում կմշակի և կհրապարակի զեկույցներ, որոնցում ուղղակիորեն կվերլուծվի կանանց մասնակցությունն ընտրական գործընթացներին,

- Ազգային փոքրամասնությունների գծով գերագույն հանձնակատարը (High Commissioner on National Minorities) կանդրադառնա ազգային փոքրամասնությունների պատկանող կանանց՝ հասարակական և մասնավոր կյանքի մեջ մասնակցության հետ կապված կոնկրետ խնդիրներին և, Հանձնակատարի գրասենյակի կողմից մշակվող քաղաքականությունների և ծրագրերի շրջանակում կձեռնարկի անհրաժեշտ քայլեր այդ կանանց կրած կրկնակի խտրականության դեմ պայքարելու ուղղությամբ՝ հակամարտությունների կանխարգելման նպատակով իրեն վերապահված մանդատի շրջանակներում,

- Լրատվամիջոցների ազատության գծով ԵԱՀԿ-ի ներկայացուցիչը (OSCE Representative on Freedom of the Media) ուշադրություն կդարձնի մասնակից պետություններում լրատվամիջոցներում կամ լրատվամիջոցների կողմից կանանց դեմ անհանդուրժողականության լուրջ դեպքերի և գենդերային խտրականություն հրահրելու դեպքերի մասին՝ Լրատվամիջոցների ազատության գծով ԵԱՀԿ-ի

ներկայացուցչի մանդատի 6-րդ գլխի համաձայն: Ներկայացուցիչն իր պարբերական զեկույցներում մասնակից պետություններին կտեղեկացնի նման դեպքերի մասին:

(ե) Խրախուսել կանանց մասնակցությունը հակամարտությունների կանխարգելմանը, ճգնաժամերի կառավարմանը և հակամարտություններից հետո իրականացվող վերակառուցմանը

- ԵԱՀԿ-ի կառույցները համապատասխան դեպքերում իրենց մանդատների համաձայն կխթանեն հակամարտությունների կանխարգելման և հակամարտություններից հետո իրականացվող վերակառուցման, ինչպես նաև այլ գործընթացներում կանանց դերի մասին Անվտանգության խորհրդի 1325 (2000) բանաձևի կատարումը,

- ԵԱՀԿ-ի կառույցները համապատասխան դեպքերում կաջակցեն մասնակից պետություններին՝ մշակելու ծրագրեր և նախագծեր, որոնց նպատակն է կանանց ընձեռել խաղաղության և անվտանգության հաստատմանն ուղղված գործընթացներին, այդ թվում՝ ժողովրդական զանգվածների և տարածաշրջանների մակարդակով իրականացվող գործընթացներին մասնակցելու հավասար հնարավորություններ: Ռազմաքաղաքական բնագավառում կանանց դերի բարձրացումը նաև համընդհանուր անվտանգության կարևոր նախապայման է:

(զ) Տնտեսական ոլորտում հավասար հնարավորություններ ընձեռել կանանց

- Տնտեսական և բնապահպանական գործունեության համակարգողի գրասենյակը (OCEEA) կստանձնի նախաձեռնություններ, որոնց նպատակն է բարձրացնել տնտեսական ոլորտում կանանց իրավունքների մասին իրազեկությունը՝ ինչպես նկարագրված է Մոսկովյան փաստաթղթի 40.6 կետում և, համապատասխան դեպքերում, դա անելու նպատակով ծրագրեր կմշակի,

- Տնտեսական և բնապահպանական գործունեության համակարգողի գրասենյակը պետք է գենդերային տեսակետը հաշվի առնի իր գործառույթների կատարման մեջ, որոնք նախատեսված են Նախարարների խորհրդի կողմից Մաստրիխտում 2003 թ. ընդունված Տնտեսական և բնապահպանական ուղղության մասին ԵԱՀԿ-ի ռազմավարական փաստաթղթով (OSCE Strategy Document for the Economic and Environmental Dimension) և Եվրոպայում տնտեսական համագործակցության մասին Բոննի խորհրդաժողովի փաստաթղթով,

- Տնտեսական և բնապահպանական գործունեության համակարգողի գրասենյակը համապատասխան պահանջ ստանալու դեպքում կաջակցի մասնակից պետություններին Բոննի փաստաթղթում ամրագրված սկզբունքների և Տնտեսական և բնապահպանական ուղղության մասին ԵԱՀԿ-ի ռազմավարության հիման վրա պետությունների տնտեսական քաղաքականությունները մշակելու գործում: Այս առումով ԵԱՀԿ-ն պետք է պահպանի և սերտացնի համակարգումը Եվրոպայում ՄԱԿ-ի տնտեսական հանձնաժողովի (United Nations Economic Commission for Europe) և այլ կազմակերպությունների հետ,

- Տնտեսական և բնապահպանական գործունեության համակարգողի գրասենյակը մասնակից պետությունների և առաքելությունների հետ միասին կվերլուծի այն խոչընդոտները, որոնք կանանց զրկում են տնտեսական ոլորտում իրենց ներուժն իրացնելու հնարավորությունից, և կմշակի ծրագրեր, որոնք կբարձրացնեն կանանց դերը տնտեսական գործունեության մեջ և կբացառեն նրանց դեմ խտրականությունն այս բնագավառում, հատկապես տնտեսական և ֆինանսական այնպիսի ռեսուրսներ

ստանալու և վերահսկելու առումով, ինչպիսիք են վարկերը, գույքը և ժառանգության իրավունքները,

- Տնտեսական և բնապահպանական գործունեության համակարգողի գրասենյակը և, համապատասխան դեպքերում, առաքելությունները, պետք է խթանեն կանանց ձեռնարկատիրական և աշխատանքի հետ կապված այլ հմտությունների զարգացումը՝ օժանդակելով վերապատրաստմանը, վերամասնագիտացմանը և հատուկ կրթական ծառայությունների գործունեությանը, ինչպես նաև խթանելով կանանց և տղամարդկանց կրթությունը և վերապատրաստումը ոչ ավանդական թեմաներով և ոչ ավանդական աշխատանքների համար,

- Տնտեսական և բնապահպանական գործունեության համակարգողի գրասենյակը կխրախուսի միջազգային դոնորական կազմակերպություններին և վարկատու կառույցներին, որպեսզի նրանք օժանդակեն այն ծրագրերի իրականացմանը, որոնց նպատակն է բարձրացնել կանանց դերը տնտեսական գործունեության մեջ կամ ապահովել հավասարության զբաղվածության մեջ: Զբաղվածության խնդիրներին նվիրված ծրագրերի մեջ պետք է ընդգծված լինի այն սկզբունքը, որ մայրության և հայրության համար տրամադրվող փաթեթները շատ կարևոր են հավասար հնարավորություններ և կանանց ու տղամարդկանց միջև պարտականությունների բաշխում ապահովելու տեսակետից,

- ԵԱՀԿ-ի կառույցները կաջակցեն մասնակից պետություններին՝ ապահովելու, որպեսզի աղջիկները և տղաները, ինչպես նաև կանայք և տղամարդիկ ունենան կրթություն և վերապատրաստում ստանալու հավասար հնարավորություններ:

(է) Ձևավորել կանանց դերի բարձրացման ազգային մեխանիզմներ

- ԺՀՄԻԳ-ը շարունակելու է գործնական տեղեկություններ տրամադրել և օժանդակություն ցուցաբերել գենդերային հավասարության ապահովման նպատակ հետապնդող ժողովրդավարական կառույցների ձևավորմանը, ինչպիսին օմբուդսմանի գրասենյակներն են տեղական և ազգային մակարդակներով,

- ԺՀՄԻԳ-ը նպաստելու է գենդերային ուղղորդման թեմայով քաղաքացիական հասարակության, լրատվամիջոցների և կառավարության միջև երկխոսության և համագործակցության ծավալմանը:

(ը) Խորհրդարանական վեհաժողովին կոչ է արվում.

- Շարունակել օրակարգում ընդգրկել ազգային խորհրդարաններում, ինչպես նաև ԵԱՀԿ-ում և ԵԱՀԿ-ի Խորհրդարանական վեհաժողովում կանանց և տղամարդկանց համար հավասար հնարավորությունների խնդիրը՝ գենդերային հավասարության մասին քննարկումը դարձնելով Վեհաժողովի լիագումար նիստերի օրակարգի սովորական բաղադրիչ,

- Շարունակել զարգացնել կին պատգամավորների առկա ցանցը՝ Գենդերային հարցերի գծով ԵԱՀԿ ԽՎ-ի հատուկ ներկայացուցչի աշխատանքի միջոցով, որը պետք է նպաստի ազգային ու միջազգային մակարդակներով քաղաքական և հասարակական կյանքին կանանց մասնակցության ավելացմանը,

- Հատուկ ներկայացուցչի աջակցությամբ ապահովել, որպեսզի նա շարունակի տարեկան հայտարարությունների մեջ ներկայացնել առաջարկություններ գենդերային հավասարության վերաբերյալ,

- ԵԱՀԿ ԽՎ-ի Քարտուղարության գենդերային բաժնի միջոցով շարունակել պատրաստել զեկույցներ ԵԱՀԿ-ի տարածաշրջանում կանանց վիճակի մասին և փորձել բարձրացնել իրազեկությունը՝ այդ նյութերը հասանելի դարձնելով մասնակից բոլոր խորհրդարաններին:

VI. ԻՐԱԿԱՆԱՑՎԵԼԻՔ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԸ

45. Գլխավոր քարտուղարը, առաքելությունների և հաստատությունների ղեկավարները պետք է հաշվետու լինեն Մշտական խորհրդին սույն Գործողությունների ծրագրի համապատասխան բաժինների կատարման վերաբերյալ` յուրաքանչյուրն իր պարտականությունների մասով:

46. Գլխավոր քարտուղարը պետք է նախքան 2005 թ. հոկտեմբերի 1-ը մշակի սույն Գործողությունների ծրագրի ընդհանուր նպատակների կատարման գործողությունների պլան: Հաստատությունների ղեկավարները նույնպես պետք է նախքան նույն ամսաթիվը մշակեն իրենց գործողությունների պլանները: Այդ պլանները պետք է ներառեն կոնկրետ գործողություններ, որոնք կապահովեն Գենդերային հավասարության խթանման 2004 թ. միջոցառումների ծրագրի կատարումը, ԵԱՀԿ-ի պաշտոնյաների աշխատանքում գենդերային ուղղորդման թեմայով վերապատրաստման ծրագրերի նվիրված միջոցառումներ, ԵԱՀԿ-ի քաղաքականությունների, ծրագրերի և նախագծերի մեջ գենդերային ուղղորդման միջոլորտային միջոցառումներ և, ի վերջո, կառավարման և աշխատանքի ընդունման ռազմավարություններ, որոնք ուղղված են բոլոր մակարդակներում գենդերային հավասարակշռության ապահովմանը:

47. Գլխավոր քարտուղարը պետք է գենդերային հիմնախնդիրների կապակցությամբ կատարված աշխատանքի առաջընթացը զեկուցի 2004 թ. ամենամյա հաշվետվության մեջ: Դրանից հետո, Գլխավոր քարտուղարը պետք է ամենամյա զեկույց ներկայացնի ԵԱՀԿ-ում առկա գենդերային հիմնախնդիրների մասին: Այդ զեկույցը պետք է ներկայացվի Մշտական խորհրդին 2006 թվականից սկսած` յուրաքանչյուր տարվա հունիսին: Նշված գնահատման զեկույցները կներառեն վարչությունների, հաստատությունների և առաքելությունների կողմից պատրաստված բաժիններ` նվիրված ԵԱՀԿ-ի կառույցներում գենդերային հավասարության և գենդերային ուղղորդման հետ կապված զարգացումներին, ներառյալ տեղեկություններ վերոհիշյալ` 46-րդ կետում նշված պլանների վերաբերյալ: Դրանցում կվերլուծվեն ձեռքբերումները` սույն Գործողությունների ծրագրի պահանջների լույսի ներքո:

48. 2006 թ. հունիսից սկսած Մշտական խորհուրդը պետք է գենդերային հիմնախնդիրների վերաբերյալ Գլխավոր քարտուղարի ամենամյա գնահատողական զեկույցի հիման վրա անցկացնի հատուկ գենդերային խնդիրներին նվիրված ամենամյա քննարկում, որը կներառի գենդերային ուղղորդման և գենդերային հավասարության խթանման քաղաքականությունների և ռազմավարությունների վերանայում և, անհրաժեշտության դեպքում, թարմացում: Նշված քննարումը պետք է նաև ներառի սույն Գործողությունների ծրագրի իրականացման մոնիտորինգ:

49. Համապատասխան դեպքերում և ժամանակի համապատասխան պահին կարող է դիտարկվել առաքելություն ընդունող պետությունների հետ առաքելության կողմից իրականացվող համագործակցության ծրագրերում գենդերային տեսակետ արտացոլելու անհրաժեշտությունը:

50. Գենդերային հավասարության խթանման 2004 թ. գործողությունների ծրագրի հաջորդ վերանայումը տեղի կունենա այն ժամանակ, երբ այդ մասին որոշում կկայացնի Մշտական խորհուրդը:

51. Սույն Գործողությունների ծրագրի իրագործման համար անհրաժեշտ է բավարար չափով ռեսուրսների տրամադրում: